

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL
DENGAN PRESTASI KERJA**

ABSTRAK

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mencapai derajat Sarjana S-1**



Diajukan Oleh :

Wahyu Subroto

F 100 000 107/0061060800050107

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2007**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL
DENGAN PRESTASI KERJA**

Abstrak

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh derajat sarjana S-1
Psikologi**

Diajukan oleh :

**Wahyu Subroto
F 100 000 107/0061060800050107**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMDIYAH SURAKARTA
2007**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL
DENGAN PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN**

Yang diajukan oleh :

Wahyu Subroto
F 100 000 107/0061060800050107

Telah disetujui untuk dipertahankan
di depan Dewan Penguji oleh :

Pembimbing I

Drs. Mohammad Amir, M.Si

tanggal

2007

Pembimbing II

MB. Sudinadji, S.Psi

tanggal

2007

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL
DENGAN PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN**

Yang diajukan oleh :

**Wahyu Subroto
F 100 000 107/0061060800050107**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 1 Maret 2007
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji utama

Drs. Mohammad Amir, M.Si

Penguji pendamping I

MB. Sudinadji, S.Psi

Penguji pendamping II

Drs. Suparno, M.Si

Surakarta, 2007
Universitas Muhammdiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan,

(Susatyo Yuwono, S.Psi, Msi)

MOTTO

“Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman”

(Q.S. Ali-Imran : 139)

“Orang yang cerdas adalah orang yang bisa mengekang nafsunya dan beramal untuk (bekal) sesudah mati. Sedangkan orang yang lemah (pikiran) adalah orang yang mengikuti kehendak nafsunya dan berangan pada (pemberian) Allah SWT”

(H.R. Turmudzi dan Ahmad)

PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini penulis persembahkan teruntuk :

- ❖ Orang tua penulis yang telah berkorban dan selalu mendoakan penulis
- ❖ Kakak-kakak dan adik penulis yang telah memberi dukungan

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan Rahmad dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan”.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Susatyo Yuwono, S.Psi, Msi, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberi ijin dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Drs. Mohammad Amir, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan motivasi, bimbingan dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. MB. Sudinadji, S.Psi., selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah memberikan pengarahan maupun petunjuk dalam penulisan skripsi ini.
4. Dra. Wiwin Dinar Pratisti, M.Si., selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis selama menempuh studi.
5. Seluruh Staf dan Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan bantuan kepada penulis selama menempuh studi.

6. M. Maruyama, selaku pimpinan PT. Nakakin Indonesia yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian kepada penulis
7. Karyawan khususnya bagian Produksi yang telah bersedia menjadi subjek dalam penelitian ini.
8. Ibu (almh) dan Ayah tercinta terima kasih atas doa, kasih sayang, semangat, restu dan pengorbanannya yang selalu menjadi motivasi dalam setiap langkah penulis.
9. Kakak-kakakku (mas Aji, mas Tyo dan mbak Ami) dan adikku Fuad serta Nafis yang lucu terima kasih atas dukungan, bantuan dan kebersamaannya.
10. Teman-teman penulis; Hermawan, Yusuf, Dodi Ind, Atta, Uun, Mamad, Joko, Doddy, Yusuf Pal, Adi, Lini, Weni, Vita, Erika, Rini, Tyas, Beni, Novia, Hanif, Lanjar, Inug, Andi, Achmad, Gatot, Budi, Luqman terima kasih atas persahabatan, dukungan dan bantuan serta semua yang telah kalian berikan selama ini . Serta kepada keluarga Ibu Dalyono dan keluarga Bapak Djuhadi terima kasih bantuan dan dukungannya selama ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga amal budi baik mereka semua akan mendapatkan pahala dan ridho dari Allah SWT. Amin.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Surakarta, 2007

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAKSI	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	8
C. Manfaat Penelitian	9
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Prestasi Kerja	10
1. Pengertian prestasi kerja	10
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja	12
3. Penilaian prestasi kerja	14
4. Tujuan penilaian prestasi kerja	15

5. Aspek-aspek dalam pengukuran prestasi kerja	18
B. Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan transformasional	20
1. Pengertian persepsi	20
2. Proses terjadinya persepsi	21
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi	23
4. Pengertian kepemimpinan	24
5. Pengertian gaya kepemimpinan transformasional	25
6. Pengertian persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional	28
7. Ciri-ciri kepemimpinan transformasional	29
8. Aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional	30
C. Kecerdasan emosional	33
1. Pengertian emosional	33
2. Pengertian kecerdasan emosional	35
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional	36
4. Aspek-aspek kecerdasan emosional	38
D. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Prestasi Kerja	40
E. Hubungan Antara kecerdasan Emosional dengan Prestasi Kerja	43
F. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional dengan Prestasi Kerja	45
G. Hipotesis	47

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel	48
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	48
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	50
D. Metode Pengumpulan Data	51
E. Validitas dan Reliabilitas	57
F. Metode Analisis Data	59

BAB IV. LAPORAN PENELITIAN

A. Persiapan Penelitian	62
1. Orientasi tempat penelitian	62
2. Persiapan alat pengumpul data	62
B. Pelaksanaan Penelitian	65
1. Penentuan subjek penelitian	65
2. Pelaksanaan <i>try out</i> terpakai	65
3. Pelaksanaan skoring	66
4. Perhitungan validitas dan reliabilitas	66
C. Analisis Data	68
D. Pembahasan	70

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	74
B. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA	77
----------------------	----

LAMPIRAN	81
----------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Susunan Aitem Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional	63
2. Susunan Aitem Skala Kecerdasan Emosional	64
3. Susunan Aitem Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional yang Valid dan Gugur Setelah Penelitian	67
4. Susunan Aitem Skala Kecerdasan Emosional yang Valid dan Gugur Setelah Penelitian	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
A. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Skala Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional	82
B. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Skala Kecerdasan Emosional	91
C. Uji Normalitas Sebaran dan Linieritas Hubungan	100
D. Hasil Analisis Regresi	107
E. Skala Pengukuran	112
F. Data Dokumentasi Prestasi Kerja	120
G. Norma Kategorisasi	122
H. Surat Ijin dan Surat Keterangan Penelitian	126

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN PRESTASI KERJA

Setiap organisasi atau perusahaan mengharapkan hasil kerja dari karyawannya yang optimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka diperlukan usaha-usaha yang harus dilakukan oleh karyawan demi tujuan perusahaan yang hendak dicapai. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, diantaranya adalah persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional. Adanya persepsi dari karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan dan dengan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan, akan mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional dengan prestasi kerja. Hipotesis yang diajukan terdiri dari hipotesis mayor yaitu ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional dengan prestasi kerja, dan hipotesis minor yaitu ada hubungan positif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan prestasi kerja dan ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan prestasi kerja.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nakakin Indonesia EJIP Bekasi Jawa Barat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive non random sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang dengan karakteristik : a) karyawan tetap bagian produksi; b) masa kerja minimal satu tahun; c) pendidikan minimal SLTA. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional, skala kecerdasan emosional dan data dokumentasi prestasi kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi diperoleh nilai koefisien korelasi $R = 0,576$, $F_{\text{regresi}} = 12,907$ dengan $p < 0,01$, hal ini berarti ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional dengan prestasi kerja. Hasil analisis diperoleh nilai korelasi r_{x1y-2} sebesar 0,526 dengan $p < 0,01$ yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan prestasi kerja. Hasil analisis diperoleh nilai korelasi r_{x2y-1} sebesar 0,471 dengan $p < 0,01$ yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dengan prestasi kerja. Peranan atau sumbangan efektif persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja sebesar 27,697% dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja sebesar 5,477%. Total sumbangan efektif sebesar 33,2% yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,332. Hal ini berarti masih terdapat 66,8% faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja di luar variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional.

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional pada subjek dalam penelitian ini tergolong tinggi yang ditunjukkan oleh rerata empirik sebesar 115,436 dan rerata hipotetik sebesar 87,5. Kecerdasan emosional pada subjek penelitian tergolong tinggi ditunjukkan oleh rerata empirik sebesar 138,145 dan rerata hipotetik sebesar 105. Prestasi kerja pada subjek penelitian tergolong sedang ditunjukkan oleh rerata empirik sebesar 19,964.